N° 4541

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 octobre 2021.

PROPOSITION DE LOI

visant à **améliorer** *l'***emploi** *des* **seniors**,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Valérie SIX et les membres du groupe UDI et indépendants [(1)],

députés.

(1) Ce groupe est composé de Mesdames et Messieurs : M. Thierry Benoit, M. Guy Bricout, M. Pascal Brindeau, Mme Béatrice Descamps, M. Philippe Dunoyer, M. Yannick Favennec Becot, M. Philippe Gomès, M. Meyer Habib, M. Grégory Labille, M. Jean-Christophe Lagarde, Mme Sophie Métadier, M. Pierre Morel-À-L'Huissier, M. Christophe Naegelen, Mme Nicole Sanquer, Mme Valérie Six, Mme Agnès Thill, M. André Villiers, M. Jean-Luc Warsmann, M. Michel Zumkeller.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« On est vieux dans le regard des autres bien avant de l'être dans le sien » (1).

Nos seniors connaissent des difficultés d'accès et de retour à l'emploi. Cela résulte de freins propres au marché du travail et des réticences des recruteurs et des managers à l'égard des salariés âgés de plus de cinquante ans.

La discrimination à l'emploi en fonction de l'âge est dénoncée avec une vigilance constante par le Défenseur des droits. Les enquêtes auprès des employeurs et des salariés mettent en évidence la persistance de préjugés en défaveur des seniors.

Ces préjugés sont liés à l'impact des salaires, à la question de la productivité ou encore à un manque d'appétence à l'égard des nouvelles technologies.

Les sénateurs Monique Lubin et René-Paul Savary précisent pourtant dans leur rapport (2) qu'aucune étude ne permet de conclure à une baisse de productivité avec l'âge.

Le terme même senior peut être perçu comme péjoratif. Le rapport[3] de Sophie Bellon met en évidence cet aspect, ce terme peut être perçu comme réducteur et dévalorisant pour les personnes désignées. Ainsi, le rapport retient la notion de travailleur expérimenté, qui reconnaît davantage la valeur de ce public.

« L'Homme jeune marche plus vite que l'ancien. Mais l'ancien connaît la route » (4).

Ces travailleurs expérimentés sont sources de connaissances et de transmission des savoirs. Ils représentent un avantage pour le collectif en entreprise et notamment pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

(1) Citation de Benoîte Groult, *La touche étoile*, Ed. Bernard Grasset, 2006.
(2) Réforme des retraites : le défi des fins de carrière, Commission affaires sociales, Rapport d'information n° 749 (2018-2019).
(3) Rapport Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, de Sophie Bellon, Olivier Meriaux et Jean-Manuel Soussan, janvier 2020.
(4) Proverbe africain.

Pourtant, malgré une nette hausse du taux d'emploi des 55-64 ans depuis une vingtaine d'années, la France se caractérise encore par un faible taux d'emploi ; 53 % en 2019 (5).

Ce taux d'emploi est plus bas que la moyenne de l'Union Européenne, qui est de 60 %. Ou encore plus bas que l'Allemagne, qui atteint un taux d'emploi supérieur à 70 %.

Les demandeurs d'emploi de plus de cinquante-cinq ans sont davantage touchés par le chômage de longue durée. Nous constatons qu'en moyenne, 63 % d'entre eux sont au chômage depuis au moins un an (6).

En 2019, le Premier président de la Cour des comptes alertait sur « un risque de précarité » pour les plus de cinquante ans « exclus du marché du travail ».

La fin de carrière devient ainsi un enjeu pour notre société. Les réformes successives des retraites menées depuis le début des années 2000 ont reculé les âges de départ à la retraite. Cependant elles n'ont pas été accompagnées d'une évolution des mentalités et des pratiques du monde du travail.

Les travaux que j'ai menés en tant que Présidente de la mission d'information sur l'emploi des seniors m'ont convaincu qu'il n'y a pas une seule solution mais un ensemble de solutions pour aider les personnes expérimentées à se maintenir dans l'emploi et à retrouver un emploi.

Parce que chaque salarié est différent, chaque entreprise est différente ainsi que chaque secteur d'activité.

Le titre I^{er} regroupe les dispositions visant à maintenir les salariés expérimentés en emploi.

Pour prévenir les risques de discrimination, il faut valoriser les pratiques responsables. Le **chapitre I^{er} vise à encourager ces bonnes pratiques.**

Ainsi **l'article 1** prévoit la création d'un label 50 +. De nombreux rapports le préconisent et des initiatives locales l'ont déjà mis en place. Ce label vise à identifier les entreprises vertueuses qui ont développé de bonnes pratiques en matière d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. Il encourage les politiques volontaristes en matière de recrutement, d'intégration et de gestion des carrières.

(5) Rapport Activité des seniors et politiques d'emploi, janvier 2021
(6) Insee, enquêtes Emploi 2003-2019. Calculs Dares.

Est également créé un index intitulé « Pyramide des âges ». Les entreprises de cinq cents salariés et plus, publient chaque année des indicateurs en faveur du maintien des travailleurs expérimentés en emploi.

Cet index repose sur des critères comme le taux de formation, le taux d'emploi, la mobilité interne ou encore le turnover des travailleurs expérimentés.

Un index égalité hommes/femmes existe déjà, les entreprises sont donc pourvues des outils qui leur permettront de le mettre en place et le coût sera donc limité.

Ces deux dispositifs permettent de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination à l'égard des salariés expérimentés.

L'article 2 prévoit l'évaluation de l'index « Pyramide des âges ».

Le chapitre II vise à réintroduire la gestion des salariés âgés de plus de cinquante ans dans le dialogue social, au niveau des branches professionnelles (**article 3**) comme au niveau de l'entreprise (**article 4).**

Conformément à une recommandation du rapport de juillet 2019 de la Cour des comptes[7], l**'article 3** vise à distinguer clairement la négociation concernant le maintien en emploi des salariés âgés de plus de cinquante ans. Cette thématique est aujourd'hui abordée de façon disparate entre les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels, des accords de l'égalité professionnelle, de la diversité, de la qualité de vie au travail et de l'organisation du temps de travail. Cet article vise à identifier clairement cette problématique.

L'article 4 inscrit explicitement l'objectif du développement de l'employabilité des salariés de plus de cinquante ans comme un volet de la négociation obligatoire en entreprise.

En cas d'absence d'accord, l'employeur d'une entreprise d'au moins trois cents salariés, engage un plan d'action en faveur du développement de l'employabilité des travailleurs expérimentés.

(7) Rapport de la cour des comptes « Les fins de carrières : un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité » 23 juillet 2019, page 8.

Le chapitre III prévoit d'améliorer l'accès à la formation professionnelle en seconde partie de carrière.

Nous savons que la formation professionnelle favorise l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle. On constate cependant que les salariés les plus âgés ont moins accès à la formation.

Ce moindre recours s'explique par un « effet horizon ». C'est-à-dire que l'approche de la retraite dissuade les entreprises à former les salariés, craignant que leur investissement ne soit pas amorti. Et à l'approche de la retraite, on observe une baisse de motivation de la part des salariés.

L'article 5 prévoit qu'à partir de cinquante ans, le salarié qui le demande, peut bénéficier d'un abondement de six fois le montant annuel du Compte personnel de formation.

Afin d'inciter les salariés de cinquante ans à se former ou à se reconvertir par convenance ou parce que leur métier est amené à disparaître.

La formation permettra un prolongement de l'activité professionnelle et ainsi un temps de cotisations plus long. Cet abondement est financé par l'AGIRC ARCCO.

De plus, l'entreprenariat est également une des solutions de lutte contre le chômage des salariés expérimentés. Dans le cadre de la mission d'information, nous avons rencontré de nombreuses associations qui accompagnent à la création d'entreprise.

L'article 6 prévoit qu'à l'occasion de la visite médicale de mi-carrière, l'employeur propose systématiquement au salarié, un entretien 45 +. Cet entretien professionnel renforcé permet de mieux préparer la seconde partie de carrière.

C'est l'occasion de faire le point sur ses compétences, sur son travail, et de prévoir les éventuelles évolutions de son métier. Et ce dans le but de prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière. C'est pourquoi il est mené dans le même temps que la visite médicale de mi-carrière.

Le chapitre IV vise à renforcer la prévention santé dans la seconde partie de carrière.

On ne peut réduire la prolongation de la vie professionnelle à l'atteinte d'objectifs en termes de taux d'emploi. La question est plus largement celle de l'état de santé des salariés.

L'article 7 prévoit une expérimentation d'une durée de cinq ans dans la Métropole Lilloise. Le médecin du travail propose au salarié, âgé de quarante-cinq ans, de suivre le parcours longévité de l'Institut Pasteur à Lille.

Ce parcours regroupe des professionnels médicaux et paramédicaux, œuvrant pour la prévention en santé. Mis en place en 2018, il comprend un bilan médical, un coaching et un suivi personnalisé.

Le titre II regroupe les dispositions favorisant le retour à l'emploi des travailleurs expérimentés.

L'article 8 assouplit les conditions d'embauche des salariés âgés de cinquante-sept ans et plus en contrat de mission. Le délai de carence entre deux contrats est supprimé et la durée totale du contrat est de trente-six mois.

Le recours à l'intérim peut se révéler utile pour que les salariés continuent à avoir une activité et à accumuler des droits à la retraite.

L'article 9 intègre la problématique de l'accompagnement spécifique des salariés âgés de plus de cinquante ans dans la convention pluriannuelle tripartite État-Unedic-Pôle emploi.

L'objectif est que Pôle emploi soit en mesure de recenser l'ensemble des initiatives menées au profit des séniors, d'en évaluer l'efficacité et encore d'assurer la diffusion des mesures les plus efficaces.

Dans le cadre des auditions menées par la mission emploi des seniors, nous avons constaté que de nombreuses initiatives locales opèrent un accompagnement spécifique du public senior vers l'emploi et ont obtenu des résultats probants.

Si on veut changer les mentalités, chacun doit être mobilisé sur cet impératif. Cela passe par l'État et Pôle emploi. Cela permet d'envoyer un message fort.

Le titre III regroupe les dispositions visant à améliorer le passage de la vie professionnelle à la retraite.

Le cumul emploi retraite souffre d'un déficit de notoriété. Il n'a pas connu un développement important car il ne permet pas aux assurés partis à la retraite et qui continuent de travailler de se constituer de nouveaux droits. Ainsi **l'article 10** rend créatrices de droit les cotisations versées par les travailleurs en situation de cumul emploi-retraite.

Le haut-commissaire à la réforme des retraites préconisait, dans le projet de loi instituant un système universel de retraite, de rendre possible la reprise d'une activité, sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein, afin de cumuler une pension et un revenu d'activité et de constituer de nouveaux droits sur la base de cette activité.

L'article 11 allonge les délais de préavis de départ à la retraite, afin que l'employeur puisse anticiper davantage la transmission des savoirs et compétences.

L'article 12 compense le coût des dépenses pour les organismes de sécurité sociale et pour l'État.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^ER

MAINTENIR EN EMPLOI

CHAPITRE I^ER

Encourager les bonnes pratiques

Article 1^er

① I. – Après le titre IV du livre I^er de la première partie du code du travail, il est inséré un titre IV *bis* ainsi rédigé :

② « *TITRE IV* BIS

③ ***« FAVORISER L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS***

④ « *Art. L. 1147-1.* – Il est créé un label en matière de maintien en emploi des salariés âgés de cinquante ans et plus, intitulé « label 50+ ».

⑤ « Ce label a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de prévention de la désinsertion professionnelle ou de ressources humaines mises en place par les entreprises ou employeurs de droit public ou privé, en faveur des personnes âgées de plus de cinquante ans.

⑥ « Le label 50 + est délivré par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

⑦ « Les modalités d'octroi du label, sa durée de validité ainsi que les conditions de renouvellement et de prorogation sont définies par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

⑧ « *Art. L. 1147-2.* – Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des salariés de plus de cinquante ans et aux actions mises en œuvre pour favoriser le maintien des salariés de plus de cinquante ans, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

⑨ « Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'alinéa précédent, se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur le maintien en emploi des salariés de plus de cinquante ans prévue au *3° bis* de l'article L. 2241-1 du code du travail porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.

⑩ « En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. ».

⑪ II. – Le I entre en vigueur six mois après la publication de la présente loi.

Article 2

Dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant l'efficacité des indicateurs mentionnés à l'article L. 1147-2 du code du travail sur la politique de l'emploi des personnes âgées de plus de cinquante ans.

CHAPITRE II

Réintroduire la gestion des salariés expérimentés dans le dialogue social

Article 3

① Après le 3° de l'article L. 2241-1 du code du travail, il est inséré un 3° *bis* ainsi rédigé :

② « 3° *bis* Sur le maintien en emploi des salariés âgés de plus de cinquante ans ; ».

Article 4

① La section 1 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

② I. – L'article L. 2242-1 est complété par un 3° ainsi rédigé :

③ « 3° Une négociation sur le développement de l'employabilité des salariés de plus de cinquante ans. »

④ II. – Après l'article L. 2242-3 du même code, il est inséré un article L. 2242-3-1 ainsi rédigé :

⑤ « *Art. L. 2242-3-1.* – En l'absence d'accord relatif à l'employabilité des travailleurs expérimentés, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage un plan d'action annuel destiné à assurer l'employabilité des salariés âgés de plus de cinquante ans.

⑥ « Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. »

CHAPITRE III

La formation professionnelle en seconde partie de carrière

Article 5

① Après l'article L. 6323-13 du code du travail, il est inséré un article L. 6323-13-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 6323-13-1.* – À partir du cinquantième anniversaire du salarié, s'il en fait la demande, un abondement est inscrit à son compte personnel de formation dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

③ « L'abondement, de six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11, est financé par les régimes de retraite complémentaires des salariés mentionnés à l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale ».

Article 6

① Après l'article L. 6315-1 du code du travail, il est inséré un article L. 6315-1-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 6315-1-1.* – L'employeur propose au salarié un entretien afin de préparer sa seconde partie de carrière, à l'occasion de la visite médicale mentionnée à l'article L. 4624-2-2. ».

CHAPITRE IV

Renforcer la prévention santé dans la seconde partie de carrière

Article 7

① I. – Pour une durée de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, est mis en place un parcours longévité.

② Le médecin du travail propose au quarante-cinquième anniversaire du salarié, un parcours spécifique et adapté.

③ Au sein des services de prévention et de santé au travail, ce service fait l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés.

④ II. – Au plus tard, un an avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant l'efficacité du parcours mentionné au I.

TITRE II

FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Article 8

① La section 3 du chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

② I. – Le dernier alinéa de l'article L. 1251-12-1 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

③ « Elle est également de trente-six mois :

④ « 1° Afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1 ;

⑤ « 2° Lorsque le contrat est conclu avec une personne âgée de plus de cinquante-sept ans. ».

⑥ II. – L'article L. 1251-37-1 du code du travail est complété par un 7° ainsi rédigé :

⑦ « 7° Lorsque le contrat est conclu avec une personne âgée de plus de cinquante-sept ans. ».

Article 9

① Après le 1° de l'article L. 5312-3 du code du travail, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

② « 1° *bis* Les mesures d'accompagnement spécifique des demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans ; ».

TITRE III

AMÉLIORER LE PASSAGE DE LA VIE PROFESSIONNELLE À LA RETRAITE

Article 10

L'article L. 161-22-1 A du code de la sécurité sociale est abrogé.

Article 11

① L'article L. 1237-10 du code du travail est ainsi rédigé :

② « Le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est :

③ « 1° De six mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans ;

④ « 2° De trois mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;

⑤ « 3° D'un mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de moins de six mois. ».

Article 12

① I. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée, à due concurrence, par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

② II. – La charge pour l'État est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.